

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 740/16

Buenos Aires, 9 de julio de 2016

B.O.: 9/8/16

Vigencia: 1/6/16

Mecánicos. Concesionarios de automotores y agencias. SMATA-ACARA.

Nota: ver escalas salariales al final del convenio.

Convenio colectivo entre el SMATA y ACARA

Glosario: a los efectos del presente convenio colectivo de trabajo se denomina.

Empleado, trabajador, personal, a la persona –individualmente considerada o en conjunto– que pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador, vinculada mediante una relación de dependencia de índole laboral y que se encuentra encuadrada en esta convención colectiva.

Empresa o empleador, al dador de trabajo, comprendido en la enumeración contenida en el art. 2 de esta convención colectiva.

ACARA, a la Asociación de Concesionarios de Automotores de la República Argentina, que es la asociación empresaria signataria del presente convenio colectivo de trabajo. Se utilizará esta denominación, toda vez que en el presente contrato colectivo se haga alusión a la representación empresaria.

SMATA, al Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina, que es la asociación sindical signataria de esta convención colectiva. Se utilizará esta denominación, toda vez que en el presente contrato colectivo se haga alusión a la representación sindical.

Las partes: cuando se menciona a ambas en conjunto (ACARA - SMATA).

Vigencia

Art. 1– a) Condiciones generales: el presente convenio regirá con sus modificaciones, y para las condiciones generales, por el término de tres años, contados a partir del 1 de junio de 2016, finalizando por ende su vigencia el día 31 de mayo de 2019.

Ambas partes se comprometen a reunirse con noventa días de antelación al vencimiento de los plazos mencionados en el pto. a) con el fin de analizar y acordar los cambios que las mismas pudieran proponer.

Ambito de aplicación

Art. 2 – I. El presente convenio tendrá carácter nacional y será de aplicación obligatoria en todas las empresas que se indican:

a) Concesionarias, agencias, subconcesionarias y subagencias de automotores, camiones, tractores, motos, ciclomotores, acoplados, carrocerías, auto elevadores, maquinarias agrícolas y/o vial y toda

empresa concesionaria que comercialice, brinde servicio y/o repare unidades 0 km o usadas, maquinarias agrícolas, viales, tractores, motos, ciclomotores, acoplados, carrocerías, auto-elevadores, motores y camiones y todo establecimiento que instale y/o comercialice equipos con motores a nafta, diesel o gas y/o cualquier otro tipo de propulsión.

b) Importadores de cualquiera de los bienes mencionados en el inc. a) que se desempeñen como concesionarios, armadores sobre caballetes y casas mixtas.

Se entenderá por casa mixtas las importadoras que al mismo tiempo que el montaje, realicen reparaciones sobre unidades actuando como propios concesionarios. Los establecimientos comprendidos en este inciso mantendrán la actual clasificación del personal que efectúa montajes sobre caballetes.

c) Toda actividad afín que complemente la explotación de la concesionaria, siempre que ellas dependan de ésta o integren la unidad funcional de la firma, como una sección de la misma, tales como las estaciones de servicio, venta de repuestos para automotores, para camiones, para tractores, para motos, para ciclomotores, para acoplados, para carrocerías, para autoelevadores, para maquinarias agrícolas y/o vial.

II. De producirse en una o más empresas una situación económica de excepción que, objetivamente evaluada, pueda hacer peligrar la continuidad de la fuente de trabajo o el nivel de ocupación y siempre que tal situación resultare sumariamente acreditada, cualquiera de las partes podrá solicitar –previo a adoptar cualquier medida que pueda significar una alteración de las condiciones laborales vigentes–, y que afecte más del dieciséis por ciento (16%) del personal de una concesionaria, el inicio de negociaciones para formalizar acuerdos que comprendan a la o las empresas y trabajadores involucrados, a fin de producir las adecuaciones que fueren menester con el exclusivo objetivo de garantizar la continuidad laboral y el nivel de empleo ante la situación planteada y por el período que las partes pacten a tal fin.

En tales hipótesis, el o los acuerdos suscriptos por las partes prevalecerán, durante el plazo acordado (para el ámbito de la o de las empresas involucradas), sobre la presente convención colectiva, en cuanto se refiere a las normas que las partes hayan considerado necesario adecuar.

Se establece expresamente que los acuerdos a que arriben las partes en las circunstancias antes mencionadas, deberán ser formalizados y suscriptos por las representaciones nacionales de ambas partes paritarias, considerándose que tal requisito se encuentra cumplido si la formalización de tales acuerdos se realiza a través de la Comisión de Seguimiento del Convenio Interpretación, Autorregulación y Auto composición prevista en el art. 49 del presente convenio colectivo de trabajo.

Desde el inicio de las negociaciones hasta la conclusión del procedimiento aquí previsto, no podrá transcurrir un lapso superior a los treinta días hábiles plazo que solamente podrá ser prorrogado por acuerdo de partes. Durante dicho plazo (y en su eventual prórroga) las partes deberán abstenerse de adoptar medidas que signifiquen una alteración del “statu-quo” vigente al momento del pedido de inicio de las negociaciones.

Los acuerdos a que se arriben, en los términos previstos en el presente apartado, serán presentados por las partes ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, a los fines de su homologación y/o registro.

Las partes convienen que el procedimiento negocial instituido en este apartado, subsume y reemplaza al “Procedimiento preventivo de crisis de empresas”, contemplado en el Cap. 6 del Tít. III de la Ley Nacional de Empleo 24.013.

Reconocimiento representativo mutuo

Art. 3 – Las partes, de acuerdo con las respectivas personerías de que se hallan investidas, se reconocen recíprocamente como las únicas entidades representativas de los trabajadores y de los empleadores pertenecientes a las actividades precedentemente detalladas (art. 2).

a) La aplicación de la presente convención colectiva por un empleador cuya actividad corresponda a cualquiera de las indicadas en el presente artículo, importará el reconocimiento automático por parte del mismo sin admitirse alegaciones contrarias de la capacidad legal de representación del “Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor”, respecto de sus trabajadores dependientes y a todos los efectos legales.

b) La homologación de la presente convención colectiva importa por parte de la autoridad de aplicación el reconocimiento de la capacidad de representación de las partes signatarias con los alcances indicados en el artículo anterior.

Asimismo dicha homologación dejará sin efecto y sin valor legal alguno a cualquier disposición contenida en todo otro convenio colectivo de trabajo que se refiera, directa o indirectamente, ya sea en forma general o en forma específica, a alguna o algunas de las actividades indicadas en el art. 2.

Personal comprendido

Art. 4 – El presente convenio colectivo de trabajo será de aplicación para la totalidad del personal dependiente de la empresa y que no estuviese comprendido en las excepciones previstas en el art. 5 de este convenio aunque se trate de trabajadores eventuales o temporarios.

Se considerarán comprendidos en este convenio colectivo a aquellos trabajadores que desempeñen las tareas encuadradas en los arts. 7 a 14 del mismo, con prescindencia del monto de la remuneración que perciban.

Para los supuestos de ocupación de personal a los fines de realizar tareas descritas en los arts. 7 a 14 del presente convenio colectivo de trabajo, a través de cedentes, contratistas o subcontratistas, se aplicará lo establecido en el art. 30, y concordantes de la L.C.T.

En definitiva deberá aplicarse el convenio colectivo de trabajo a todos aquellos trabajadores que realicen tareas normales y habituales del giro de la empresa dentro del espacio físico de la misma.

Personal excluido

Art. 5 – I. Queda exceptuado de la aplicación del presente convenio, el personal que ocupe alguno de los puestos que se especifican a continuación:

a) Gerente o subgerente.

b) Adscripto a Gerencia, entendiéndose el destinado a tareas relacionadas con las funciones de gerencia y ocupando el lugar del gerente y/o subgerente en ausencia de los mismos, limitándose esta función a uno por Gerencia.

c) Secretario y/o asistente de Dirección y/o Gerencia.

- d) Gerente, jefe o encargado de Sección con igual jerarquía.
- e) Sub-gerente, segundo jefe y/o analista con igual jerarquía.
- f) Contador y Subcontador.
- g) Apoderado, entendiéndose por tal a todo superior poseedor de un poder que comprometa a la firma y que actúe en nombre de la misma.
- h) Tesorero, entendiéndose por tal al que tenga o se le otorgue poder o autorización para firmar cheques o de quién dependan auxiliares a cargo de personal en la clasificación respectiva prevista en el presente convenio.
- i) Capataz, receptor o coordinador de equipo con igual jerarquía.
- j) Inspector de servicio, con igual o superior jerarquía que un capataz.
- k) Personal de vigilancia, entendiéndose por tal al que tenga a su cargo tareas de agentes de vigilancia de los intereses de la empresa en que presta servicio.
- l) En general están excluidos los trabajadores no incluidos en el estatuto de SMATA.
- ll) Los dependientes de empresas de servicios que no desarrollen tareas directamente relacionadas a la actividad principal de la empresa, a saber: servicios de mantenimiento de edificio y limpieza en general, servicios externos de informática, construcción, reparación y modificación de obras civiles, servicios médicos y enfermería, servicios de preparación y distribución de comidas, servicios de vigilancia y seguridad patrimonial.

Condiciones generales de trabajo

Modalidades de contratación

Art. 6 – Las modalidades de contratación se deberán ajustar a la Ley de Contrato de Trabajo vigente y esta convención colectiva.

Art. 7 – El personal comprendido en el presente convenio estará dividido en cuatro grupos a saber:

- a) Personal de servicios del automotor.
- b) Personal administrativo.
- c) Personal de maestranza y de servicios complementarios.
- d) Vendedores y/o promotores de ventas.

Equivalencias de categorías entre Conv. Colect. de Trab. 20/88 y el presente

Art. 8 – Continúan respetándose dichas equivalencias.

Grupo personal de servicios del automotor

Definición

Art. 9 – Personal de servicios del automotor es todo aquél que realice control de unidades, verificación, reparación, montaje de equipos opcionales en unidades 0 km, mecánica, electricidad, cerrajería, carrocería, chapa y pintura, alineación y balanceo, carburación, inyección nafta y diesel, equipos de contralor (según marcas), maletas de control (según marcas) para realización de diagnósticos de

inyección electrónica, dirección asistida, air bag, suspensión inteligente, anti arranque codificado, climatización, sistemas de frenos antibloqueo (abs), control de tracción, seguro de robo incorporado a unidades 0 km, y en general toda otra actividad concerniente a los servicios de reparación, mantenimiento y garantía del automotor en los talleres de la empresa.

Personal de servicios del automotor, su división por categorías

Art. 10 – La asignación de los trabajadores en las categorías establecidas se realiza en función de la actividad efectivamente llevada a cabo y de acuerdo a los conocimientos individuales requeridos y cumplidos en el trabajo desempeñado.

Quedan establecidas las siguientes categorías en la clasificación general de la empresa:

1. Especialista múltiple superior en servicios: es el personal que se emplea en tareas técnicas complejas dentro de su rama, con conocimiento amplio en la utilización de los equipos de diagnóstico. Asesorará técnica y prácticamente a personal de menor categoría. El especialista múltiple superior puede haber obtenido sus conocimientos tanto de estudios en escuelas especializadas como a través de la experiencia práctica. Desarrolla sus tareas con propia iniciativa y bajo las órdenes del jefe o gerente de servicios. Las tareas que corresponden a esta categoría son: ABS, airbag, inyección electrónica, motor, caja, diferencial, utilización de equipos de diagnóstico, sistema de confort complejo, chapista, colorista y pintor.

2. Especialista superior en servicios: es el personal que se emplea en tareas técnicas complejas dentro de su rama, con conocimiento amplio en la utilización de los equipos de diagnóstico.

Podrá ser requerido para asesorar técnica y prácticamente a personal de menor categoría. El especialista superior puede haber obtenido sus conocimientos tanto de estudios en escuelas especializadas como a través de la experiencia práctica, y a través de cursos de la terminal.

Desarrolla sus tareas con propia iniciativa y bajo las órdenes del especialista múltiple superior en servicios. Las tareas que corresponden a esta categoría son: embrague, reparación de aire acondicionado, extracción y/o colocación de motor y caja, tapas de cilindro, suspensión, correa de distribución, electricidad (instalación, arranque, alternador), mantenimiento (albañiles, electricistas de edificios, gasista, plomero).

3. Especialista en servicios: es el especialista polifuncional en su tarea específica, que sin tener todos los conocimientos del especialista superior, realiza las tareas inherentes a su especialidad.

Actúa bajo la supervisión del especialista superior y/o múltiple de servicios. Las tareas que corresponden a esta categoría son: tren delantero/trasero, freno sin diagnóstico de escáner, alineación, balanceo, lustradores, armadores, preparador (se entiende como preparador a aquella persona que masilla y lija la superficie a pintar del vehículo) y accesorios.

4. Experto en servicios: ES el trabajador que realiza con la idoneidad necesaria alguna de las tareas complejas correspondientes a su rama u oficio, trabaja bajo supervisión directa del encargado de sector o gerente de servicios. Las tareas que corresponden a esta categoría son: trabajos de servicios con controles de niveles, cambio de lubricante, filtros, y chofer.

5. Ayudantes de servicios: es el personal que realiza tareas simples dentro del sector o rama, que requiere conocimientos elementales de la actividad. Colaborará en las tareas con los especialistas y expertos. Se fomentará la rotación permitiendo de esta forma su capacitación práctica que lo habilite

para un eventual ascenso. Esta tarea no requiere iniciativa propia. El ayudante trabaja bajo supervisión directa del encargado de sector o gerente de servicio.

El trabajador deberá ser promovido a la categoría inmediata superior si no correspondiera otra mayor, una vez transcurrido doce meses de labor en la presente categoría.

6. Lavador: es el personal que realiza las tareas inherentes a esta especialidad.

Grupo personal administrativo

Definición

Art. 11 – Administrativo es el personal de las empresas que desempeñan tareas en las distintas áreas administrativas y/o ventas de repuestos, que a continuación se detallan: contaduría, caja de cobros, pagos, liquidación de impuestos en general, cuentas corrientes, sueldos y jornales, computación, procesador de texto, planilla de cálculos, entorno de red, Internet, y correo electrónico, ventas de repuestos y accesorios, gestoría, administración de servicios, reclamos de fábrica, garantía de fábrica, seguros generales y servicios a seguros, administración de playa, administración de venta y promoción, personal de recepción, telemarketing o seguimiento al cliente y en general toda otra actividad concerniente a la administración de la empresa.

Personal administrativo su división por categorías

Art. 12 – La asignación de los trabajadores en las categorías establecidas se realiza en función de la actividad efectivamente llevada a cabo y de acuerdo a los conocimientos individuales requeridos y cumplidos en el trabajo desempeñado.

Quedan establecidas las siguientes categorías en la clasificación general del establecimiento.

1. Administrativo múltiple especializado: es el empleado de amplia experiencia y especialización que trabaja con autonomía en operaciones de elevado nivel administrativo. Debiendo asesorar técnica y prácticamente a personal de menor categoría.
2. Administrativo especializado: es el empleado con experiencia y especialización que trabaja en operaciones de nivel administrativo. Debiendo asesorar técnica y prácticamente a personal de menor categoría.
3. Administrativo calificado: es el empleado que sin tener todos los conocimientos del especializado, realiza polifuncionalmente las distintas tareas inherentes a su sector basado en su capacidad y particular conocimiento técnico-práctico. Desarrollará su tarea bajo el asesoramiento de administrativos de superior categoría.
4. Administrativo auxiliar: es el empleado que realiza tareas administrativas en distintas áreas de la empresa, que no requieran de experiencia, debiendo tener conocimientos básicos para su cumplimiento. Se fomentará la rotación permitiendo de esta forma su capacitación práctica que lo habilite para un eventual ascenso.
5. Administrativo básico: es el personal que ingresa y realiza actividades administrativas básicas dentro de las distintas secciones de la empresa que no requieran una capacidad específica.

Estas tareas son cumplidas bajo el control de un superior. El trabajador deberá ser promovido a la categoría inmediata superior si no correspondiera otra mayor, una vez transcurrido doce meses de labor en la presente categoría.

Grupo personal de maestranza y servicios complementarios

Art. 13 – El personal de maestranza y servicios complementarios estará subdividido en las siguientes categorías a saber:

I. Maestranza A:

1. Empleados de depósito herramental.
2. Expendedores de combustible.
3. Acompañantes de choferes.
4. Ayudantes de lubricador.
5. Serenos, porteros.
6. Personal de limpieza carga y descarga y otras similares, con las excepciones previstas en el inc. k) del art. 5.

Vendedores de automotores y vendedores itinerantes de repuestos

Art. 14 – Los vendedores y/o promotores de ventas de automotores y vendedores itinerantes de repuestos se incluyen en el presente convenio, en virtud de reconocer ambas representaciones que el sistema de comercialización aplicado en la generalidad de las empresas Concesionarias excluye a esta categoría de trabajadores del régimen de la Ley 14.546, pues; a) las operaciones no se concretan con la sola mediación de vendedores y/o promotores de ventas; b) Las ventas se cierran en la sede de la empresa; y c) fuera de la sede de la empresa los vendedores y/o promotores de ventas cumplen una labor de promoción sin ventas cuyo objetivo es atraer los clientes al salón para estructurar allí, con la participación de otros elementos de la empresa, las eventuales operaciones.

Los vendedores y/o promotores de ventas remunerados a comisión se registrarán por las siguientes pautas:

1. Garantía salarial mensual mínima: tendrán fijada una garantía salarial mensual mínima a cubrir con los distintos elementos que integren su retribución.

Esta garantía será la establecida en el anexo salarial, no siendo la misma salario básico toda vez que aquél constituye el mínimo asegurado al vendedor y/o promotor de ventas cuando el resto de los elementos que componen su remuneración no la supere.

2. Comisiones: para el cálculo de la liquidación de las comisiones asignadas a los vendedores se tomarán los parámetros que a continuación se detallan:

2.a) Operaciones de contado con permuta y con financiamiento: se liquidarán en el mes de su facturación y se abonarán junto con las remuneraciones mensuales.

2.b) Operaciones a través de planes de ahorro: se liquidarán percibida la tercera cuota del plan, y se abonarán junto con las remuneraciones mensuales.

Las comisiones o premios son variables y están ligadas a la evolución de las ventas. Para el cálculo de los porcentajes se podrán tener en cuenta las pautas de: cantidad de unidades vendidas, mayor comisión por unidades de difícil venta, menor comisión por flotillero o por reventa de usado o a precio de lista. La evolución de los indicadores será dada a conocer mensualmente por escrito.

La comisión mínima que cobrarán los vendedores y/o promotores de venta, tanto para operaciones de vehículos nuevos, usados y planes de ahorro, será del cero coma cincuenta por ciento (0,50%) del valor de facturación de las unidades vendidas con su intervención. Esta base comisional –cero coma cincuenta por ciento (0,50%)– se liquidará mensualmente al vendedor y/o promotor de ventas, respetándose las particularidades que cada concesionaria aplica hasta el presente en cuanto al monto del valor de venta sobre el cual se aplicará la comisión a percibir por el vendedor y/o promotor de ventas. A los fines de la liquidación de comisiones y/o premios, la administración de la empresa podrá establecer como fecha de corte de facturación el día 20 de cada mes, quedando, en este caso para la liquidación del próximo mes las facturaciones posteriores al corte.

Ventas directas: venta por la cual la concedente se reserva la potestad de vender los productos que ella fabrica y/o importa, en forma directa a terceros. Generalmente son ventas a reparticiones nacionales, provinciales, municipales, delegaciones extranjeras, diplomáticos, flotilleros y/o a terceros que la concedente juzgue oportuno tratar directamente. El concesionario interviene en la operación brindando información, en el patentamiento en la pre entrega, etc., generándole una comisión menor que las de ventas tradicionales toda vez que la que vende es la terminal automotriz, generando ello consecuentemente un rango diferenciado de comisiones para el vendedor que se pactara libremente entre las partes.

Ventas especiales: se consideraran ventas especiales aquellas operaciones que, facturadas por el concesionario de su propio stock conlleven un agregado de equipamiento especial, por ej. ambulancia, coche de fuerza de seguridad, etc., o por cantidad de ventas superior a una, en cuyo caso ambas generaran un rango diferenciado de comisiones para el vendedor que se pactará libremente entre las partes.

Los vendedores itinerantes de repuestos son aquellos que se dedican únicamente a realizar operaciones de ventas de repuestos con clientes externos a la empresa.

Relevos en categorías superiores

Art. 15 – 1. Todo el personal clasificado que pase a reemplazar a otro, en tareas específicamente determinadas en una categoría superior, percibirá el jornal que corresponda a dicha categoría, a partir de la primera jornada normal de trabajo de efectuado el relevo y solamente por el tiempo que dure el mismo.

2. Si dicho relevo cumpliera sesenta días, continuos o alternados durante la vigencia del presente convenio, automáticamente queda incorporado a la categoría de dicho relevo. Este período se eleva a ciento veinte días en el caso de ayudantes de servicios y administrativo inicial.

Los plazos mencionados en el inc. 2) de este artículo, no serán tenidos en cuenta cuando se tratara de cubrir ausencias provocadas por el uso de licencias ordinarias o extraordinarias previstas en la L.C.T. y en este convenio, debiendo notificarse tal circunstancia al reemplazante.

Vacantes en categorías superiores

Art. 16 – Toda promoción exigirá como requisito la existencia previa de vacantes según las necesidades definidas por la empresa. Las vacantes en categorías superiores serán prioritariamente cubiertas por aquellos trabajadores de la categoría inmediata inferior en base al análisis de su capacidad y experiencia laboral, salvo que no existieran personas con la calificación requerida. Las vacantes serán anunciadas interinamente durante diez días, a fin que los trabajadores en condiciones reglamentarias puedan postularse.

Al trabajador que se seleccione para cubrir la vacante, se le otorgará formalmente el cargo de “aspirante” cubriendo en forma interina el puesto vacante y comenzando un período de práctica en el lugar a desarrollar el trabajo con el apoyo de sus compañeros de mayor conocimiento, y la asistencia de sus superiores. De requerirlo el puesto, el aspirante participará en los cursos específicos programados por la empresa, a los fines de su formación en su nueva tarea.

Le es otorgada al aspirante la categoría superior, si es evaluado positivamente por la empresa o automáticamente transcurridos tres meses de su permanencia en la categoría asignada.

De confirmarse el ascenso a la categoría superior, el trabajador percibirá los salarios correspondientes a la misma. Asimismo, se le abonará la diferencia salarial por el período de adiestramiento.

En caso de resultar negativa la evaluación del trabajador, éste volverá a su puesto anterior, sin variación de salario ni de categoría.

Relevos en categorías inferiores

Art. 17 – Ningún trabajador podrá ser destinado a realizar trabajos que le signifiquen disminución permanente de categorías e importen un menoscabo moral. Si ocasionalmente o cuando no hubieran tareas continuas en su categoría, tuviese que realizar tareas inherentes a una categoría inferior a la que pertenece, no podrá sufrir modificaciones en su categoría y en sus haberes.

El personal administrativo que en el desempeño de su labor habitual debe desarrollar actividades comprendidas en distintas categorías o tareas, siempre de su especialidad, podrá ser designado en todos los trabajos que dentro de dicha labor habitual sea necesario, pero sin perjuicio de la categoría en que están clasificados.

El personal que tenga que desarrollar tareas que demanden un mayor esfuerzo físico que el habitual contará con la cooperación del personal y los elementos adecuados.

Jornada de trabajo

Art. 18 – 1.a) Con relación a la jornada de trabajo, cada empresa se ajustará a las disposiciones legales vigentes en la materia y a esta convención colectiva de trabajo, estableciendo ambas partes que la jornada laboral será de nueve horas diarias de lunes a viernes. b) Aquellas empresas que a la fecha de suscripción del presente convenio se encuentren operando los días sábados, podrán continuar con dicha modalidad, distribuyendo la jornada horaria a razón de ocho horas diarias de lunes a viernes y de cinco horas los sábados, teniendo presente como límite horario semanal la cantidad de cuarenta y cinco horas. c) En aquellos nuevos establecimientos que se habiliten a partir de la firma del presente convenio colectivo de trabajo, la jornada de trabajo de los mismos será encuadrada dentro de las particularidades de la jornada de trabajo que se utilice en la zona donde se instale la nueva concesionaria, debiendo respetarse las características de lo establecido en los ptos. 1.a) o 1.b) de este artículo, según sea el caso de la jornada de trabajo que se adopte. Si hubiera discrepancia respecto de este tema, el mismo será sometido para su tratamiento en la comisión establecida en el art. 49 de este convenio. La superación de este límite horario semanal, hará que se considere a las horas suplementarias trabajadas como horas extraordinarias y liquidadas y abonadas como tales según la legislación vigente.

Cuando un trabajador se presente en su horario habitual de trabajo o inicie sus tareas, tendrá derecho a percibir íntegramente sus haberes correspondientes a dicha jornada, así como también al pago de los gastos de transporte previstos en el art. 37 de este convenio. Igual derecho le asistirá al trabajador si la

empresa dispusiese, sin que mediare la aplicación de una sanción disciplinaria o causal de fuerza mayor, la suspensión de sus tareas antes de la finalización del horario de labor.

2. Vendedores y/o promotores de venta:

Con referencia específica a esta categoría de trabajadores, las partes conscientes de que las nuevas condiciones de mercado imponen al respecto distintas modalidades horarias que permiten hacer sustentable la actividad y con el solo fin de potenciar las ventas al público consumidor, y en la inteligencia de que ello permitirá para esta categoría de trabajadores mayores oportunidades para la concreción de ventas y con ello un mayor devengamiento de comisiones para el trabajador, establecen que tanto vendedores y/o promotores de venta que desempeñen en salones de venta, administración de venta, stand promocionales en paseos de compras, y en aquellas empresas o secciones dedicadas a la venta de vehículos y tractores o su reparación y mantenimiento, se registrarán, en concordancia con la legislación vigente en la materia, teniendo en consideración que son remunerados en base a comisiones por la actividad exclusiva de ventas que realizan. El convenio asume la libre disponibilidad horaria para los vendedores, siendo de aplicación la Ley de Jornada de trabajo, Ley 11.544 en relación al trabajo por equipo. En virtud de lo expuesto, las partes acuerdan que de aplicarse dicha modalidad de trabajo por equipo con francos compensatorios, no existe el derecho al cobro de horas extras a favor de los empleados enmarcados en este punto 2do, ya que su sistema remuneratorio se encuentra sujeto al rendimiento del trabajador, y poseen regímenes compensatorios diferentes a los que le corresponden a los trabajadores enmarcados en el pto. 1.

II. (*) Servicio de atención permanente: aquellas empresas que habiliten talleres con modalidad de atención al cliente en horario extendido y en forma continua por prestar servicios todos los días de la semana, incluidos los sábados después de las 13:00 horas y domingos, y por requerir necesariamente a tales efectos de turnos rotativos de trabajo del personal; se deberán ajustar a las siguientes normas:

() Textual Boletín Oficial.*

1. Quedan implementados horarios rotativos, consistentes en el establecimiento de equipos de trabajo que realizaran sus tareas de lunes a sábado entre las 7:00 horas y las 22:00 horas, y los días domingos de 9:00 horas a 16:30 horas.

2. Los ciclos de rotación son de noventa y un días, con treinta turnos de 7:00 a 14:30 horas de lunes a sábado; treinta turnos de 14:30 a 22:00 horas, de lunes a sábado; y cinco turnos de 9:00 a 16:30 horas los días domingo.

3. Las jornadas serán de siete horas y treinta minutos (7,5 horas). El promedio de horas en el período será de ciento sesenta horas/mes y treinta y siete horas treinta minutos (37,5) horas/semana. Dentro de la jornada de labor el personal gozará de una pausa individual paga de veinte minutos (20'), para almuerzo o refrigerio.

4. Durante el ciclo de noventa y un días, el personal tendrá veintiséis días libres, dentro de los cuales gozará de tres fines de semana libres (sábado y domingo), tres domingo y lunes corridos libres y dos domingos libres, distribuyéndose los doce días restantes en francos semanales. Se entiende por libre la no prestación de servicios.

5. Toda hora excedente de las siete horas y treinta minutos (7,5 horas) diarias, será considerada extraordinaria y liquidada y abonada como tal, según la legislación vigente.

6. Las remuneraciones mensuales a percibir por los trabajadores que se desempeñen en la modalidad que aquí se trata, independientemente de la jornada acordada, no podrán ser inferiores a la retribución mensual básica del personal que trabaja bajo los horarios previstos en el apart. I de este artículo, de acuerdo con la categoría que revista. El personal que preste servicios bajo la presente modalidad que se desvincule por cualquier causa, no podrá perseguir satisfacción por diferencias remuneratorias, respecto de horarios efectuados, en la medida en que se hubieren respetado los horarios y turnos precedentemente establecidos y que se hubieren abonado íntegramente las remuneraciones pactadas.

7. Las partes estipulan que la presente modalidad de labor, solamente será de aplicación para los nuevos trabajadores que, a partir de la firma de esta convención se incorporen a las empresas que implementen o tengan implementado el denominado “servicio de atención permanente”.

Cuando se tratare de trabajadores preexistentes, sólo podrán ser asignados a esta modalidad de tareas mediando conformidad expresa y por escrito de los mismos.

III. En todos los supuestos previstos en el presente art., se dará estricta observancia a las normas relativas a pausas mínimas entre jornadas laborales, descanso hebdomadario, descanso anual y todas aquellas que se refieran a la preservación de la salud psicofísica de los trabajadores.

Feriatos no laborables y pagos

Art. 19 – Las empresas darán asueto pago, además de los feriatos nacionales, el día 24 de febrero (“Día del trabajador del automotor”). También concederán asueto pago los días 24 y 31 de diciembre a partir de las 12:00 horas.

Vacaciones ordinarias

Art. 20 – Las vacaciones anuales ordinarias del personal comprendido en el presente convenio, se regirán por las disposiciones contenidas en el régimen de contrato de trabajo y en esta convención.

Las vacaciones serán notificadas por el empleador con cuarenta y cinco días de anticipación al inicio de las mismas.

Cuando el período de vacaciones anuales individualmente adquirido por cada trabajador fuere superior a catorce días, con la anuencia del trabajador interesado, las vacaciones podrán fraccionarse en no más de dos períodos, asegurando –en tales supuestos– el goce continuo de un mínimo de catorce días corridos. En tales casos el trabajador interesado y la empresa acordarán la época de otorgamiento de los períodos de descanso.

Asignación remuneratoria vacacional

Art. 21 – Principio general: el establecimiento pagará al personal, una asignación remuneratoria vacacional que represente el importe de ciento treinta horas por año, del salario básico correspondiente, con más el adicional por antigüedad de acuerdo al art. 38, inc. A, del presente convenio, de la categoría que revista en cada uno de los meses, las que se irán devengando mes a mes y se liquidará prorrateado a razón de diez coma ochenta y tres horas por mes, juntamente con los haberes que le correspondan.

Asimismo, en lo concerniente a los vendedores y/o promotores de ventas, el establecimiento pagará una asignación remuneratoria vacacional que represente el importe de ciento treinta horas por año del mínimo garantizado, con más el adicional por antigüedad de acuerdo al art. 38, inc. A, del presente convenio y se liquidará prorrateado mensualmente a razón de diez coma ochenta y tres horas por mes, juntamente con los haberes que le correspondan.

Sin perjuicio de lo expuesto, a pedido del trabajador, dicho instituto podrá ser percibido en forma íntegra, al momento de liquidarse las vacaciones. En dicho caso, teniendo en cuenta que dicha asignación se va devengando mes a mes y se percibe al momento de liquidar las vacaciones correspondientes, incidirá respecto al sueldo anual complementario en su doceava parte, tal cual lo normado por la Ley 23.041.

Día del trabajador mecánico

Art. 22 – Se instituye el 24 de febrero de cada año como el “Día del trabajador mecánico”, el que no será laborable y deberá ser pagado por las empresas.

En caso que quedare comprendido en período legal de vacaciones, éstas se extenderán un día más.

Art. 23 – I. Enfermedades y accidentes inculpables: en caso de accidentes o enfermedades inculpables, los empleadores se ajustarán a las disposiciones legales vigentes en la materia.

Todo el personal que falte por enfermedad o accidente inculpable, comunicado y acreditado mediante certificado médico, percibirá la remuneración que le correspondería de hallarse en actividad, debiendo hacerse efectiva la misma en la fecha legal de pago de haberes.

El enfermo o accidentado facilitará, en todos los casos, el derecho a verificar su estado de salud por parte del servicio médico de la empresa. En los casos en que no pueda efectuarse, por no encontrarse aquél en su domicilio declarado en la empresa o el indicado a la misma en esa oportunidad, por haber concurrido a un médico particular o a una institución médico-asistencial, el enfermo o accidentado facilitará la verificación de su estado, concurriendo, si es citado y su estado lo permite, al médico de la empresa, o reiterando el pedido de médico a domicilio. En ambos casos, el afectado deberá presentar certificado médico, en el que exprese su dolencia y grado de imposibilidad para concurrir a desarrollar sus tareas, debiendo determinarse en el documento, dentro de lo posible, lugar y horario de atención.

El trabajador, que faltare a sus tareas por causa de enfermedad o accidente inculpable, deberá comunicarlo a la empresa el primer día de inasistencia, hasta la mitad de su jornada laboral. Este aviso deberá darlo por cualquiera de los medios que se indican a continuación:

- Telegrama: a los efectos del cómputo de la hora de aviso, se considerará la hora de origen del despacho del telegrama.
- Telefónico: en este caso, quién dé el aviso, solicitará el número de recepción y confirmación de la hora en que fue recibido.
- Por tercera persona: en este caso, el encargado de dar el aviso, se presentará a la empresa a la cual proporcionará los siguientes datos: apellido y nombre del enfermo o accidentado, número de legajo y motivo de la ausencia, debiendo el empleador entregar constancia de dicho aviso, con expresa mención de la hora de recepción.
- Personalmente: en este caso, la empresa entregará al trabajador constancia de dicho aviso, con expresa mención de la hora del mismo.
- Horario de control: el control personal de las enfermedades o accidentes inculpables, deberá ser realizado por médicos, con credencial habilitante. Dicho control médico se efectuará dentro del horario de 8:00 a 21:00 horas.

Incapacidad parcial

Art. 24 – Al personal que, con motivo de enfermedad o accidente inculpable, quedase parcialmente incapacitado y no pudiera realizar sus tareas habituales, la empresa deberá suministrarle tareas acordes con su limitación, según dictamen del servicio médico competente. En todos los casos, se tratará que esas tareas correspondan a la categoría del convenio del afectado y, de no haberlas, se procurará ubicarlo lo más satisfactoriamente posible.

Si el trabajador afectado recuperara su capacidad laborativa, será reintegrado a su anterior situación.

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Art. 25 – En materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. La empresa dará estricto e íntegro cumplimiento a las disposiciones contenidas en las leyes vigentes, sus reglamentaciones y demás normas de los organismos oficiales competentes en la materia.

Las estipulaciones contenidas en los arts. 23.I y 24 del presente convenio, en lo relativo al pago de haberes, las modalidades de notificación y de verificación médica y a la asignación de tareas al personal afectado por una incapacidad laborativa, respectivamente, serán de aplicación para los casos de accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales, en tanto ello resulte compatible con las normas referidas en el párrafo que antecede.

Junta Médica Paritaria

Art. 26 – Cuando existan discrepancias entre el diagnóstico del médico del trabajador y el del médico de la empresa, con referencia a la licencia por enfermedad, cualquiera sea el tiempo de la duración de la prescripción de reposo, la empresa podrá someter el caso por ante la Junta Médica Paritaria creada por este convenio colectivo de trabajo. Si no lo hiciera se entenderá que acepta el criterio profesional del médico del trabajador.

A los efectos de este art. se crea la Junta Médica Paritaria que estará integrada por el médico del trabajador, a través de sus certificados, por el dictamen realizado por la medicina laboral por parte de la empresa y por el tercer médico designado por ACARA y SMATA quien personalmente el día de la junta médica y con la información recibida a tal efecto, realizará su dictamen médico, siendo el mismo vinculante. Esta comisión deberá reunirse y estudiar el caso, dando dictamen dentro del menor tiempo posible y especialmente expedirse sobre: a) enfermedad del paciente; b) origen de la dolencia y su vinculación o no con el trabajo efectuado; y c) incapacidad temporal para desempeñar su trabajo por parte del dependiente.

Durante el lapso en que se expida la Junta Médica Paritaria el empleador deberá seguir abonando las remuneraciones al trabajador. La Junta Médica Paritaria deberá expedirse dentro del término máximo de diez días corridos, a contar del pedido de su intervención respecto del tema en cuestión.

Si dicho pronunciamiento fuera desfavorable al trabajador, el empleador tendrá derecho a descontarle de sus haberes, los días u horas que no hubieren sido justificados y el trabajador deberá presentarse a realizar sus tareas habituales, caso contrario, el empleador procederá de acuerdo a lo establecido por la L.C.T. en sus arts. 242 y concordantes.

Higiene y salubridad

Art. 27 – La empresa pondrá sus instalaciones de trabajo y edificios en condiciones de perfecta higiene, salubridad, visibilidad, con la utilización racional de la luz natural y/o mediante iluminación artificial suficiente y adecuada a la naturaleza del trabajo y al medio ambiente.

Proveerá servicios sanitarios y duchas de agua caliente y fría, en perfectas condiciones de higiene y conservación y un número suficiente para las necesidades del personal, de acuerdo a su cantidad, etc., así también suministrará agua fría para beber en épocas de verano, habilitándose los bebederos y/u otro elemento idóneo que reúna las mismas condiciones de higiene, en un todo de acuerdo a la Ley 19.587 y su decreto reglamentario.

En cada empresa en lugar apropiado y cómodo se instalarán guardarropas en cantidad suficiente al personal que se ocupe y en condiciones de higiene y salubridad.

Asimismo la empresa proveerá al personal de taller de dos toallas de género para manos y una toalla de género para baño, por año y por cada trabajador hasta el 31 de marzo, la empresa proveerá para aquellos trabajos que lo requieran, fosas y/o autoelevadores y/o rampas.

Medicina preventiva

Art. 28 – La empresa tendrá obligación de suministrar al personal, sin cargo alguno, los medios de la medicina preventiva de acuerdo con lo que establecen las leyes y reglamentaciones en la materia. Dispondrá además que en los lugares de trabajo se habiliten botiquines y elementos de primeros auxilios.

Comité de Higiene, Salubridad y de Seguridad en el Trabajo

Art. 29 – Con el fin de obtener mayor grado de protección de la vida e integridad del trabajador y conservar su salud mediante la adecuada adaptación del medio ambiente de trabajo al hombre, las herramientas, maquinarias, procesos productivos o de servicio, evitando o anulando el efecto de los factores agresivos y riesgosos, se constituye el Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

a) Misión: tratar los problemas de higiene y seguridad en el trabajo, proponiendo el ordenamiento normativo y las operaciones necesarias que garanticen la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

b) Constitución: estará constituido por tres miembros representantes del SMATA y tres miembros por la representación empresaria, en el ámbito nacional.

c) Funciones: reunirse de acuerdo al calendario que se establezca y tratar los temas contemplados en el orden del día.

Elaborar un plan anual de prevención.

Establecer los procedimientos normativos en materia de higiene, salubridad y seguridad en el trabajo. Verificar el cumplimiento de normas, resoluciones y recomendaciones producto de las deliberaciones del comité, las leyes y reglamentaciones.

El Comité se constituirá dentro de los sesenta días de homologado el presente convenio y todas aquellas cuestiones que no hubieren sido previstas en estos arts. y que sean acordadas en el seno del Comité, serán anexadas al presente convenio.

Ropa de trabajo

Art. 30 – La empresa uniformará la ropa de trabajo de su propiedad de todas o algunas de las secciones del mismo, determinando modelo, tipo de tela y color de las prendas, las cuales, en su caso, serán de uso obligatorio durante la permanencia del personal en el lugar de trabajo. A tal fin la empresa hará entrega, libre de cargo, los uniformes que se indicarán en el presente artículo, estando el personal obligado a mantener las prendas dentro de un grado razonable de limpieza y conservación.

El costo de los bordados, insignias y monogramas con marca o propaganda será en todos los casos a cargo de la empresa.

La ropa de trabajo del personal obrero y de maestranza será en todos los casos uniformada. A tal fin la empresa hará entrega, libre de cargo, de tres uniformes por año, los dos primeros hasta el 31 de marzo y el restante hasta el 30 de setiembre de cada año.

En los casos en que la empresa adoptare el uso de jardineras, se entenderá que debe proporcionar tres jardineras y sus correspondientes camisas. Al personal que ingrese le proveerá como mínimo de dos equipos de acuerdo a lo estipulado en este artículo, no pudiendo recibir más de tres equipos en un semestre.

A todo personal obrero y de maestranza, se le proveerá juntamente con la entrega inicial de la ropa de trabajo, un par de zapatos de seguridad con punteras de acero por año, siendo la fecha de entrega hasta el 31 de marzo de cada año.

Al personal administrativo que preste servicios en alguna sección o departamento en que por índole de sus tareas le sea imprescindible el uso de ropa especial (guardapolvos, mamelucos etc.) se le deberá proveer hasta dos prendas por año, sin cargo.

Al personal femenino, se le administrará sin cargo dos conjuntos de prendas por año. En ambos casos, dichas prendas se entregarán hasta el 31 de marzo de cada año.

Elementos de protección personal

Art. 31 – Al personal de choferes, además de los tres equipos que le corresponden, se le facilitará por la empresa, la ropa de agua respectiva cuando deba efectuar trabajos en los días de lluvia. Asimismo, se le proveerá de una campera de cuero o similar, la que será renovada cuando su desgaste lo haga necesario. Al personal que deba realizar auxilios en los días de lluvia, le será proveída la ropa de agua correspondiente.

Los lavadores de estaciones de servicios y playas, serán provistos de camperas o sacos impermeables, botas y delantales de goma, para realizar sus tareas.

El personal de lubricación de estaciones de servicio que deban realizar sus tareas en días de lluvia a la intemperie, serán provistos de camperas o sacos impermeables.

El personal de túnel-lavado será provisto de capa impermeable, delantal y botas de goma.

El personal de lubricación de fosa, en sistema similar al túnel-lavado, será provisto de camperas impermeables y zuecos.

El personal afectado a tareas de soldaduras eléctricas será provisto de delantal con protección de cuero y plomo, polainas, caretas y guantes.

El personal que realice tareas en la especialidad de acumuladores, será provisto de delantal, polainas y guantes de goma para protegerse contra los ácidos.

El personal que realice tareas de lavado con soda cáustica o cualquier otro elemento corrosivo, será provisto de botas y guantes de goma y delantal impermeable.

Las prendas del personal comprendido en el presente artículo son de propiedad exclusiva de la empresa.

Para todas las empresas situadas al sur del Río Colorado y en otras provincias de la Pre Cordillera cuyas bajas temperaturas lo hagan necesario, al trabajador que realice tareas a la intemperie en forma habitual se le suministrará antes del 1 de mayo de cada año un mameluco de abrigo y un gabán. El calzado de seguridad deberá ser botines con puntera de acero tipo media caña.

Herramientas de trabajo: la empresa deberá suministrar las herramientas necesarias en perfecto estado de conservación y de uso al personal para el normal desempeño de su trabajo y su caja donde guardarlas, con candado de seguridad, siendo el mismo responsable de su buen estado de conservación y cuidado.

Condiciones especiales de trabajo

Art. 32 – Lugares y/o tareas insalubres: el polvo, vapores y emanaciones deberán ser captados por medios mecánicos apropiados, en el propio lugar de origen y evacuados al exterior y los lugares donde se efectúen tareas insalubres estarán perfectamente aislados de los demás.

Al personal afectado en estos lugares insalubres se le suministrará sin cargo alguno los medios que los resguarden de los perniciosos efectos de esos agentes nocivos. Los sitios peligrosos serán advertidos con avisos visibles, las máquinas estarán instaladas en forma que ofrezcan el menor peligro posible, con baranda protectora para el personal cuando corresponda y, en general, se adoptarán las medidas tendientes a prevenir accidentes. Cada empresa deberá tener los elementos sanitarios indispensables para la atención.

Para pintar una carrocería el trabajo se hará dentro de la respectiva cabina, siempre que haya obreros en el taller.

Para pintar parcialmente se autorizará la realización del trabajo en espacios libres de otras tareas, siempre que el establecimiento se encuentre en perfectas condiciones de ventilación y que no se permita que otro personal trabaje en la misma unidad, ni en las cercanías.

Todo personal que trabaje con el soplete por un período mínimo de cuatro horas diarias se le asignará un horario de seis horas, con un jornal equivalente a ocho horas.

Trabajo de menores

Art. 33 – La empresa dará cumplimiento a las disposiciones legales y sus reglamentaciones en cuanto rigen el trabajo y el descanso de los menores de dieciocho años de edad.

Viáticos

Art. 34 – Al personal que con motivo de tareas encomendadas por el establecimiento fuera del lugar habitual de trabajo, no pueda concurrir a comer donde lo hace habitualmente, se le reconocerá los gastos de comida, acreditados con el respectivo comprobante.

Al personal que el establecimiento destine a efectuar tareas fuera de un radio de cuarenta kilómetros del lugar habitual de trabajo, se le asignará un suplemento de un veinticinco por ciento (25%) sobre el sueldo básico de la categoría correspondiente, durante el tiempo que dure la realización de esas tareas y sin perjuicio del viático que en cada caso se convenga. Para el caso que correspondiese aplicar al personal “vendedores y/o promotores de ventas de automotores y vendedores itinerantes de repuestos, y vendedores de planes de ahorro”, el suplemento debe ser calculado sobre la “garantía salarial mensual mínima” que corresponda al personal afectado, es decir incrementando la misma y

respetando la condición que a dicho instituto otorga el art. 14 del presente convenio. Este suplemento es únicamente exigible cuando el personal ve afectada su habitualidad diaria y debe trasladarse por motivos laborales a más de cuarenta kilómetros de la concesionaria donde presta sus servicios. No es exigible cuando su habitualidad, no radica en concurrir diariamente a la concesionaria y sus tareas habituales sean realizadas fuera del radio mencionado.

Al personal se le deberá asegurar un lugar adecuado para pernoctar.

Este personal en su jornada de trabajo se ajustará a las disposiciones de la ley.

Queda convenido que todos los viáticos que otorgue el establecimiento, por su característica particular y específica no ostentan naturaleza jurídica remuneratoria a los fines laborales y previsionales y así lo entienden las partes en el marco de la autonomía convencional consagrada en el art. 106 in fine de la Ley de Contrato de Trabajo.

Sueldos, cargas sociales y beneficios sociales. Remuneraciones

Art. 35 – A todo efecto, el concepto de remuneraciones, es el determinado por la legislación vigente.

Sueldos

Art. 36 – Quedan establecidos en el Anexo I los sueldos y salarios para el personal comprendido en este convenio colectivo de trabajo.

Asignación por transporte

Art. 37 – Al personal que por la distancia que media desde y hasta su domicilio y el lugar de trabajo utilice un medio de transporte público, tanto para ir de su domicilio al trabajo como para su retorno, se le abonará una suma no remunerativa, conjuntamente al pago de haberes. La suma no remunerativa consistirá en el monto abonado al Sistema Unico de Boleto Electrónico o su equivalente, de acuerdo a la jurisdicción de que se trate. En el caso de que el trabajador no posea el SUBE o su equivalente, la empresa le otorgará un periodo de diez días corridos a partir del 21/12/12, a fin de que realice el respectivo trámite. Pasado este plazo, la empresa abonará el monto que hubiera abonado al SUBE o su equivalente de acuerdo a la jurisdicción pertinente y conforme las secciones y tipo de transporte público que correspondan según las distancias a recorrer en cada caso. Si no existe SUBE o su equivalente en la zona de la concesionaria, se abonará el equivalente al costo de los boletos acreditados con el respectivo comprobante, hasta tanto se reglamente la existencia de este sistema. En ese caso se le otorgará el plazo de diez días corridos a partir de su vigencia, con el mismo criterio utilizado ut-supra.

Para el caso de que no expida comprobantes el transporte público (SUBE o su equivalente) el mismo será reemplazado por declaración jurada extendida por el trabajador.

Para el supuesto que el trabajador utilizare medio de transporte propio o de alquiler, el monto que se le reconocerá será el valor igual al SUBE o su equivalente de existir en su jurisdicción.

De no existir, se le abonará lo que hubiera erogado en transporte público.

En los casos en que la empresa cubra con medios de traslado propio o contratado el transporte de sus empleados desde y hasta su domicilio al lugar de trabajo, el costo del mismo será solventado directamente por el concesionario. Queda convenido que todos los pagos que otorgue la empresa por este concepto, por su característica particular y específica, que no tiene otra finalidad que la de cubrir los gastos originados por el transporte, no ostenta naturaleza jurídica remuneratoria a los fines laborales y previsionales, no siendo tampoco aplicable para el cálculo de cualquier otro concepto legal o

convencional, entendiéndolo así las partes en el marco de la autonomía convencional consagrada en el art. 106 in fine de la Ley de Contrato de Trabajo.

Adicionales

Art. 38 – a) Adicional por antigüedad: el personal comprendido en el presente convenio colectivo de trabajo, percibirá sobre el sueldo básico mensual correspondiente a su categoría, un adicional por antigüedad equivalente al tres por ciento (3%) de dicha remuneración por cada dos años de antigüedad en la empresa, en forma acumulativa. Es decir que por cada nuevo bienio se adicionarán tres puntos.

Este adicional en el caso de los vendedores y/o promotores de ventas se percibirá sobre el mínimo garantido.

Este adicional se abonará juntamente con la remuneración mensual a partir del primer día del mes inmediato posterior a aquél en el que el personal cumpla el segundo año de antigüedad en la empresa, practicándose los sucesivos incrementos correspondientes a cada bienio de permanencia en la empresa el primer día del mes inmediato posterior a aquél en el que el trabajador cumpla tal antigüedad y hasta los veintiséis años de antigüedad.

b) Por idioma extranjero: el personal que domine perfectamente además del castellano uno o más idiomas, cuyo uso le sea indispensable para el desempeño de sus tareas habituales percibirá un adicional equivalente al 4% sobre el sueldo básico mensual de la categoría en la que se encuentre clasificado, además de las remuneraciones normales correspondientes a su categoría laboral.

c) Por título habilitante: el personal de la rama de taller que tenga título habilitante de educación técnica de nivel secundario o enseñanza media, o cursos que brinde el SMATA u otra Institución que brinde cursos sobre mecánica acerca de tareas específicas que el empleado de taller desarrolle en la empresa tendrá un pago adicional mensual equivalente al diez por ciento (10%) sobre el sueldo básico mensual de la categoría en la que se encuentre clasificado, además de las remuneraciones normales correspondientes a su categoría laboral conforme a este convenio, siempre que desarrolle en la empresa la actividad correspondiente a dicho título. Se aclara que no existe la sumatoria de títulos, es decir que como máximo se le abonará al empleado de taller un adicional por título habilitante, más allá de la cantidad de títulos que posea.

Estos adicionales serán liquidados como voz particular independientemente de la incidencia de otros adicionales que compongan la remuneración establecida en este convenio.

Subsidios

Art. 39 – Además de las asignaciones y subsidios familiares establecidos por las disposiciones legales vigentes, el empleador abonará los siguientes:

a) Por fallecimiento de cónyuge e hijo/s que estén a cargo del trabajador, el personal percibirá un subsidio equivalente al veinticinco por ciento (25%) del sueldo básico mensual del especialista múltiple superior en servicios vigente a la fecha del fallecimiento.

b) Por fallecimiento de madre o padre, el personal percibirá un subsidio equivalente al veinticinco por ciento (25%) del sueldo básico mensual del especialista múltiple superior en servicios vigente a la fecha del fallecimiento.

c) Por fallecimiento de padres políticos, que estén comprobadamente a cargo del trabajador, éste percibirá un subsidio equivalente al quince por ciento (15%) del sueldo básico mensual del especialista múltiple superior en servicios vigente a la fecha del fallecimiento.

d) Por fallecimiento de hermano, el personal percibirá un subsidio equivalente al quince por ciento (15%) del sueldo básico mensual del especialista múltiple superior en servicios vigente a la fecha del fallecimiento.

Para hacerse acreedor a los subsidios precedentemente detallados, el trabajador deberá presentar ante la empresa en la cual presta servicios, la correspondiente documentación que acredite el hecho invocado para la percepción de los mismos.

Licencias

Art. 40 – 1. Con goce de haberes:

a) Por matrimonio: de acuerdo con lo establecido en la L.C.T.: corresponden diez días corridos. Al regreso deberá presentar la respectiva libreta comprobante del matrimonio. El interesado deberá solicitar esta licencia extraordinaria a la Dirección de la empresa, con quince días de anticipación, cuando el matrimonio se contrajera en el período autorizado por las disposiciones vigentes para el otorgamiento de la licencia anual paga, el interesado podrá solicitar con previo aviso de veinte días, que se le acuerden ambas licencias en forma conjunta y consecutivas. Esta facultad no procederá cuando la empresa tenga dispuesto el cierre parcial o total del establecimiento.

a) Por nacimiento de hijos/as: el personal masculino tendrá derecho a dos días de licencia extraordinaria.

b) Por maternidad: el personal femenino se regirá por las disposiciones de la L.C.T., sus modificaciones y actualizaciones.

c) Por fallecimiento de cónyuges, hijos/as y padres: tres días corridos. En el caso de que el fallecimiento tenga lugar a más de 150 km del lugar habitual del trabajo, el término de la licencia se ampliará a cinco días.

d) Por fallecimiento de hermanos/as y padres políticos: al personal afectado se le otorgará un permiso para faltar a sus tareas por el término de dos días corridos con goce de haberes.

En el caso de que el fallecimiento tenga lugar a más de 150 km del lugar habitual del trabajo, el término de la licencia se ampliará a tres días.

e) Por examen: se le otorgará al personal para rendir examen de enseñanza secundaria, terciaria o universitaria, hasta dos días corridos por examen con un máximo de doce días por año calendario, debiendo acreditar fehacientemente su comparecencia a tal acto.

f) Donación de sangre: cuando el personal deba concurrir a dar sangre, ya sea como dador voluntario o inscripto como tal, gozará de licencia extraordinaria paga, el día de su cometido, debiendo presentar la correspondiente certificación. Solo podrá utilizarse esta licencia, hasta dos veces por año calendario.

g) Examen prenupcial: al personal que deba concurrir a efectuar el examen prenupcial, se le otorgará licencia con goce de haberes por el tiempo que demande dicho trámite, teniéndose en cuenta las modalidades y características de cada localidad, no pudiendo exceder esta licencia de un día.

h) Mudanza: la empresa otorgará un día de permiso pago al personal que deba mudarse de vivienda, con excepción de aquellos que vivan en hotel o pensión.

i) Internación de familiares: en caso de intervenciones de cirugía u otra práctica que implique internación de cónyuge y/o hijos y/o padres a cargo de personal de la empresa, el trabajador tendrá derecho a una licencia extraordinaria paga de hasta dos días por cada internación, hasta un máximo de seis días por año calendario. Para obtener el beneficio mencionado el trabajador deberá tener una antigüedad mínima de seis meses en la empresa y comprobar fehacientemente mediante certificado médico el hecho invocado. Asimismo, la empresa podrá constatarlo mediante el médico autorizado que designe.

2. Sin goce de haberes:

Los empleadores otorgarán hasta doce días de licencia anual sin goce de sueldo al personal que por motivos especiales debidamente justificados (enfermedades de parientes hasta primer grado, cónyuge, trámites familiares, etc.) deban atender problemas particulares.

Citaciones

Art. 41 – El empleador abonará al personal los sueldos o salarios cuando deba concurrir al Ministerio de Trabajo, o a los ministerios u organismos provinciales de Trabajo, o a la Secretaría de Estado de Salud Pública de la Nación y organismos equivalentes en las provincias, a los efectos de reconocimientos para medicina preventiva. Regirá también esta disposición para citaciones judiciales y para la Comisión Paritaria para la renovación de este convenio que fuere citada por el Ministerio de Trabajo. Dicha Comisión Paritaria tendrá un máximo de diez integrantes de cada una de las partes del presente convenio.

Comedor

Art. 42 – El empleador facilitará un lugar adecuado, en condiciones de salubridad e higiene, para que el personal pueda consumir cómodamente sus alimentos contemplando la posibilidad de instalar cocinas y heladeras para el uso del mismo. En el caso que la empresa construya un nuevo local para taller, deberá prever la instalación de un comedor proporcionado al personal que ocupe, incluyendo los artefactos mencionados precedentemente dentro de las modalidades regionales habituales.

Representación gremial sistema de reclamación

Derechos y obligaciones

Art. 43 – El personal comprendido en el presente convenio, al mismo tiempo que acepta los derechos y mejoras que en el mismo se le reconocen, deberá considerar como deber esencial de su parte el cumplimiento de sus obligaciones específicas, prestando ayuda decidida y colaboración con su mayor voluntad para el mejor resultado de todo aquello que signifique progreso o mejoramiento.

Debe tenerse presente que la contribución mínima que se le reclama a todos y a cada uno, significa cooperar en la solución integral del transcendental problema de la producción, en vista de lo cual deberá realizar los trabajos que se le encomiende en el tiempo que la práctica ha establecido para los mismos en cada establecimiento, pero para ello, el empleador proveerá al personal de todas las herramientas necesarias, equipos indispensables y lugar adecuado.

La actuación del personal deberá ajustarse a las siguientes normas:

a) Es obligación principal de todo el personal entregar su trabajo correctamente efectuado. El tratar de hacer pasar un trabajo que le conste ser inútil, impropio o defectuoso, o que ocasione la inutilización de ese trabajo, se considera una falta del trabajador.

b) Todo el personal deberá ser económico en el uso de los materiales de trabajo y prolijo en el cuidado de los útiles que emplee, siendo todo obrero o personal de maestranza responsable de la atención, conservación, lubricación y limpieza de las máquinas o herramientas que le están afectadas en forma permanente.

c) Todo el personal es responsable de los útiles y herramientas que se le entreguen o de las que en forma permanente tenga inventariado a su cargo personal.

d) Es obligación de todo personal, sin excepción, comunicar al superior más inmediato toda circunstancia anormal o peligrosa que observase, avisar de las herramientas o materiales abandonados o expuestos fuera del lugar habitual y dar parte de los efectos personales que se hallasen.

e) El personal no podrá tomar directamente los materiales que requiera la realización de su trabajo, debiendo siempre pedirlos al almacén o sección respectiva, todo el material sobrante después de terminarse una reparación deberá entregarlo en la sección de origen.

f) En todas las secciones donde se efectúen trabajos que por su naturaleza requieran precauciones especiales, la empresa colocará avisos permanentes, cuyas instrucciones deberá seguir el personal. En consecuencia será obligatorio el uso de todos aquellos elementos de protección que la empresa pondrá a disposición del personal en salvaguarda de posibles accidentes, y muy especialmente en lo que se refiere al uso de caretas y anteojos protectores.

g) Es obligación de todo personal, incluso del personal superior la corrección en el trato mutuo y recibir y cumplir en forma correcta las órdenes durante las horas de trabajo.

h) No se podrán abandonar las tareas sin causa justificada y particularmente para la mudanza de ropas, lavarse o prepararse antes de la señal del término del horario de trabajo.

i) El personal deberá permanecer en la sección en que trabaja y no deberá trasladarse a otro lugar, salvo que ello sea motivado por necesidades propias de las tareas que cumpla. Durante las horas de trabajo, el personal no deberá entablar discusiones o distribuir propaganda sobre temas políticos o ideológicos, vender rifas, o efectos y mantener un ordenamiento correcto en sus funciones específicas.

j) No deberán realizarse trabajos particulares dentro del establecimiento, sea cual fuere su rango, así como sacar materiales o elementos de propiedad del establecimiento, aunque sean sobrantes sin valor, serían consideradas faltas disciplinarias.

k) Se efectuarán revisiones al personal de los bultos o paquetes que llevan, a la entrada o salida del establecimiento, deberán hacerse en lugar privado y en presencia de testigos.

l) La falta de cumplimiento de las presentes disposiciones o la trasgresión deliberada o intencional, debidamente comprobada, podrá dar lugar a la adopción de las medidas disciplinarias que correspondan, de acuerdo al grado de importancia o gravedad de cada una de ellas y a lo prescrito en el capítulo respectivo de este mismo convenio.

ll) Ningún superior podrá reconvenir disciplinariamente al personal a su cargo delante de terceras personas de igual o inferior jerarquía que la del afectado, o en presencia de personas extrañas al establecimiento.

m) El personal deberá estar preparado en su puesto de trabajo a la hora señalada en el horario determinado por la empresa para la iniciación de las tareas.

Es facultad de los empleadores la determinación de medidas disciplinarias que pudieran aplicarse al personal por falta o transgresiones a las obligaciones que correspondan.

Las mismas serán encuadradas en orden de importancia, las medidas disciplinarias son: apercibimiento, suspensión sin goce de haberes, y despido, en orden progresivo.

Toda medida disciplinaria deberá ser notificada al interesado y con expresión de motivos, por duplicado, guardando el afectado en su poder, el original y entregando la copia firmada a la concesionaria a la manera de acuse de recibo, con la aclaración que el trabajador puede negarse a firmar, o a hacerlo en disconformidad o apelar la medida conforme la legislación vigente. Si el afectado tuviera, no obstante, alguna duda sobre esa firma, podrá consultar a la representación gremial previamente, y si finalmente se rehusara a firmar, el empleador podrá notificarlo por el medio que crea más conveniente.

La culpabilidad o responsabilidad del personal se establecerá por resolución debidamente fundada, y la representación gremial intervendrá en todos los casos a pedido del trabajador afectado, por ante la Dirección como primera instancia para la reconsideración de la medida. En las demás instancias intervendrá, en defensa del trabajador, el SMATA.

No se podrá aplicar sanciones disciplinarias a los representantes gremiales sin previa comunicación al SMATA, para posibilitar que el mismo efectúe los descargos respectivos dentro de un plazo no mayor de setenta y dos horas, y sin agotar las instancias legales que correspondan.

n) El trabajador deberá guardar confidencialidad sobre aquellos temas, que en función de sus tareas, le sean confiados por la empresa y sobre los cuales deba mantener reserva.

ñ) Cuando se produzca la ruptura del vínculo laboral por cualquier causa, la empresa se obliga a entregar al trabajador dentro del plazo máximo de veinte días hábiles a partir de la desvinculación, de los certificados de trabajo y de aportes y contribuciones con destino a la seguridad social a los que alude el art. 80 de la L.C.T. (t.o. en 1976), sin necesidad de interpelación judicial o extrajudicial alguna.

Representación gremial

Art. 44 – El personal comprendido en el presente convenio, tendrá su representación gremial en cada establecimiento por intermedio de la Comisión Interna de Reclamos, integrada por tres miembros delegados.

En caso que el número de delegados no alcanzare para conformar la Comisión Interna de Reclamos, el cuerpo de delegados o el delegado ejercerán sus funciones con los mismos derechos y obligaciones de la Comisión Interna de Reclamos.

Estabilidad gremial sindical

Art. 45 – Los delegados del personal, los miembros de la representación sindical y demás trabajadores que ocupen cargos electivos o representativos de carácter gremial, gozarán de estabilidad en sus empleos por todo el tiempo que dure su mandato.

Vencido éste, la estabilidad gremial se extenderá por un año más.

Disposiciones para ocupar la representación gremial

Art. 46 – Para ocupar el cargo de delegado e integrar la Comisión Interna de Reclamos el candidato deberá reunir las condiciones establecidas por las disposiciones legales y lo previsto en el Estatuto del SMATA.

La cantidad de delegados en cada empresa se regirá por la siguiente escala establecida en el presente convenio: de cinco a veinte trabajadores convencionados, un delegado; de veintiuno a cincuenta, dos delegados; y más de cincuenta trabajadores convencionados un delegado más por cada fracción de cincuenta.

Ninguna sección tendrá más de dos delegados.

Representación gremial. Funciones

Art. 47 – La representación sindical tendrá las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento del presente convenio.
- b) Velar por el cumplimiento de las leyes laborales vigentes.
- c) Velar para que se cumplan las leyes de higiene y seguridad en el trabajo y las condiciones emergentes de seguridad e higiene de este convenio.
- d) No tomar decisiones de carácter individual en ninguna circunstancia.
- e) Desempeñar su cometido sin entorpecer el normal desarrollo de las tareas.
- f) Presentar a la Dirección de la empresa o a la persona que esta designe, todos los asuntos inherentes al cometido de sus funciones.
- g) Los empleadores darán las facilidades necesarias a la CIR o cuerpo de delegados para el ejercicio de sus funciones, brindando un lugar adecuado para el desarrollo de las mismas.
- h) Ejercer sus funciones dentro del marco de la cordura y el respeto mutuo.

Normas para el funcionamiento de las Comisiones Internas de Reclamos o representación gremial

Art. 48 – La Dirección de la empresa informará a la Comisión Interna de Reclamos, de inmediato, la aplicación de toda medida o transferencia del personal a una distinta sección del establecimiento, como también la aplicación de toda medida de carácter disciplinario.

Los empleadores no podrán disponer traslados o cambios de horarios a los delegados, distintos a los de los trabajadores por él representados, sin previa comunicación y conformidad del SMATA.

Los actos de las Comisiones Internas de Reclamos (CIR) se ajustarán a las siguientes normas y procedimientos:

- a) Las actividades de las CIR se desarrollarán en forma de no constituir una perturbación en la marcha de la empresa ni interferir en el ejercicio de las facultades propias de la Dirección de la misma.
- b) Las reuniones con la CIR se realizarán en los horarios que en cada establecimiento convengan las partes.

c) Los delegados cumplirán sus funciones gremiales dentro de la empresa, en los horarios que las partes convengan, salvo en los casos que por la gravedad de la cuestión planteada deba darse inmediata intervención a la CIR.

d) Plantearán las cuestiones a la Dirección, solicitando su intervención por intermedio del jefe inmediato superior o la persona que la dirección haya indicado a esos efectos, mencionando en todos los casos el motivo de la gestión iniciada, la que deberá ser presentada por escrito.

e) La dirección estudiará las cuestiones planteadas y dará una contestación definitiva referente a las mismas, en un plazo no mayor de tres días hábiles, excluido el día de presentación.

Cuando por la índole del asunto formulado, la Dirección no pudiera contestar dentro del plazo señalado precedentemente, deberá informar y contestar indefectiblemente dentro de los tres días hábiles subsiguientes.

f) En los asuntos de curso normal, tales como accidentes de trabajo, ausencias por enfermedad, cambios horarios, pagos, condiciones y normas de trabajo, etc., la reclamación solo podrá ser sometida a la Dirección por la CIR, cuando los interesados no hayan podido solucionarlos directa o satisfactoriamente con las autoridades de la empresa.

g) Todas las presentaciones, cuestiones planteadas y contestaciones y actuaciones entre las CIR y la Dirección, serán efectuadas por escrito debiendo firmarse mutuamente el correspondiente recibo de recepción.

h) Las CIR podrán plantear excepcionalmente en forma verbal, asuntos a la Dirección de la empresa solicitando audiencia previa con exposición de los motivos, cuando la urgencia de los mismos así lo requiera.

i) Los empleadores deberán notificar por escrito al SMATA y a la CIR, el ingreso de todo nuevo personal, dentro de los siete días hábiles de ocurrido el mismo. En igual término harán saber las bajas que se produzcan. En la notificación constará el nombre y apellido del trabajador, la fecha de ingreso, la categoría en que revista, y el sueldo que percibe.

Comisión de Seguimiento del Convenio, Interpretación, Autorregulación y Autocomposición

Art. 49 – Con el fin de procurar la mayor armonía en las relaciones laborales y en los lugares de trabajo, se crea una Comisión de Seguimiento del presente convenio, Interpretación, Autorregulación y Autocomposición, de acuerdo con las siguientes normas:

1. Composición: esta Comisión estará compuesta por dos miembros del Consejo Directivo Nacional del SMATA y dos miembros de la Comisión Directiva de la ACARA, pudiendo designarse igual número de suplentes y funcionar con “quórum” de un representante de cada parte.

Ambas partes podrán recurrir, para resolver aquellas cuestiones que por su naturaleza requieran una evaluación técnica o profesional, a la asistencia y asesoramiento de un profesional en la materia por cada una de las partes, al momento de tratar el tema específico.

Asimismo, cuando se traten cuestiones concernientes a una determinada empresa o empresas del interior del país, la Comisión se integrará también con representante de la Comisión Ejecutiva de la Seccional del SMATA con jurisdicción en el lugar y con un representante de la regional de la ACARA con competencia territorial en el lugar.

En todos los casos, la empresa o empresas involucradas tendrán derecho a ser escuchadas en el seno de la Comisión.

2. Reuniones: la Comisión se reunirá ordinariamente una vez por semestre, pudiendo ser ampliado el número de reuniones a iniciativa de cualquiera de las partes, en atención a necesidades de impostergable tratamiento. En la primera reunión se establecerá el calendario de reuniones ordinarias.

3. Funciones:

3.1. Incentivar el trabajo en conjunto, orientando el mismo a niveles progresivos de calidad, atención a los clientes, productividad y calidad de vida en el ambiente laboral.

3.2. Evaluar los resultados de los programas de calidad, eficiencia, eficacia, capacitación, prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y cuidado del medio ambiente.

3.3. Fomentar el respeto, la solidaridad, la cooperación y el progreso mutuo.

3.4. Evaluar canales de participación informativa y consulta mutua.

3.5. Cooperar con las empresas y sus empleados en todo lo atinente a capacitación del personal.

3.6. Velar por el cumplimiento de las normas de higiene, seguridad industrial, ecología, orden y aseo en los establecimientos.

3.7. Propiciar y verificar que la aplicación de cambios y modificaciones impuestos por avances en técnicas de labor y mejoramiento de los niveles de eficiencia, estén subordinados al cumplimiento estricto de la legislación vigente, prácticas, usos y costumbres generalmente aceptadas en el país, atinentes a higiene y seguridad en el trabajo y protección del medio ambiente, fomentando el aporte de los trabajadores en la búsqueda permanente de mejora continua en estas materias.

3.8. Analizar las situaciones que puedan afectar el nivel de empleo. A tales fines, estudiar los medios conducentes para morigerar sus efectos perjudiciales todo ello en concordancia con lo previsto en el art. 2, apart. II de este convenio colectivo de trabajo.

3.9. Aclarar el contenido del convenio colectivo, ante un eventual diferendo interpretativo, adquiriendo rango convencional el pronunciamiento que de la misma emane.

3.10. Considerar con carácter excepcional los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la convención colectiva o por cualquier otra causa inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando componerlos adecuadamente, en un marco de colaboración, buena fe y ayuda mutua.

3.11. Decidir la constitución de la Junta Asesora de Clasificación prevista en el art. 50 del presente convenio y designar a sus integrantes, en los casos en que se estimara conveniente la actuación de la misma, desempeñando las funciones resolutorias contempladas en el artículo citado.

3.12. Actuar como órgano de conciliación, con carácter previo a la interposición de las acciones asociativas, administrativas o judiciales que pudieran corresponder, en aquellos casos en que se susciten controversias respecto de la aplicación del presente convenio en una o más empresas o cuando se desconozca o se cuestione la capacidad representativa de cualquiera de las partes signatarias del

mismo o cuando se controvierta la canalización de los aportes y contribuciones de obra social respecto del personal representado por el SMATA.

4. Información: en el marco del presente convenio colectivo de trabajo, las partes podrán requerirse información recíproca, vinculada a la satisfacción de los objetivos pactados en esta convención.

5. Confidencialidad: queda establecido que la información que se comparta en el seno de esta Comisión, no podrá ser divulgada, salvo que exista expresa autorización en tal sentido. El desarrollo de las reuniones quedará asentado en actas, entregándose a cada miembro una copia de la misma conforme a las pautas reglamentarias que la propia comisión se dé para su funcionamiento.

6. Consenso: las decisiones que se adopten serán por acuerdo ACARA - SMATA y tendrán rango convencional.

Junta Asesora de Clasificación

Art. 50 – La Comisión de Seguimiento del Convenio, Interpretación, Autorregulación y Autocomposición, en los casos que estimara conveniente podrá designar una Junta Asesora de Clasificación, que estará integrada por un representante del SMATA y otro de la ACARA. En el desempeño de sus funciones, esta Junta Asesora de Clasificación se constituirá en el lugar de trabajo, dentro del horario habitual del establecimiento, pudiendo para el mejor desempeño de sus tareas, recabar información, antecedentes o elementos de carácter ilustrativo, sobre las cualidades, aptitudes, tareas, etc. del personal a examinar y consultar junta y/o separadamente a las autoridades de la empresa y a la CIR.

Empleará durante su acción examinadora con el personal, el sistema de práctica en el trabajo y no admitirá en el desempeño de sus funciones, la intervención de terceros. La Junta Asesora de Clasificación elevará sus conclusiones a la Comisión de Seguimiento del Convenio, Interpretación, Autorregulación y Autocomposición, la que en definitiva resolverá la cuestión planteada.

Todo personal que de acuerdo a la resolución de la Comisión de Seguimiento del Convenio, Interpretación, Autorregulación y Autocomposición, no reuniera las condiciones de suficiencia y demás requisitos que se consideran necesarios para ser promovido a la categoría superior, podrá solicitar a la Comisión de Seguimiento del Convenio, Interpretación, Autorregulación y Autocomposición, un nuevo examen luego de un período no menor de noventa días y siempre que exista la vacante en los términos del art. 16 de este convenio.

Cierre voluntario de los establecimientos

Art. 51 – Todos los cierres por festividades o eventuales acontecimientos dispuestos por voluntad de los empleadores que no coincidan con días feriados o asuetos decretados por autoridades nacionales y/o provinciales, no serán motivo de descuento de haberes al personal.

Estas disposiciones no regirán para los casos de fuerza mayor y falta de trabajo debidamente comprobada, esto último sin perjuicio de los derechos individuales y colectivos que le correspondan al trabajador.

Beneficios existentes superiores al convenio

Art. 52 – El presente convenio colectivo de trabajo sustituye y reemplaza al Conv. Colect. de Trab. 596/10, a partir del 1/6/16.

El mismo no podrá afectar las condiciones más favorables que tengan actualmente los trabajadores en sus contratos individuales de trabajo.

Ningún trabajador podrá percibir una remuneración global inferior respecto de la que se encuentre percibiendo a la fecha de entrar en vigencia el presente convenio.

Las diferencias de salarios que percibe el trabajador o que se concedan a partir de la firma del presente convenio sobre los sueldos o salarios establecidos en él, serán mantenidos al aplicarse la próxima convención, salvo que hayan sido dadas a cuenta de la misma, y que tal carácter se encuentre fehacientemente documentado. Lo expuesto se refiere exclusivamente a “diferencias de salarios” y no a “mantener las diferencias entre las categorías existentes”, quedando absorbidas aquellas diferencias salariales hasta su concurrencia, siempre que hayan sido dadas a cuenta de futuros aumentos.

Igualmente serán absorbidas hasta su concurrencia aquellas escalas salariales convenidas en forma directa entre los concesionarios y el SMATA.

Vitrinas o pizarras para comunicaciones

Art. 53 – La empresa colocará en un lugar visible para todo el personal, una vitrina o pizarrón donde las autoridades del SMATA colocarán, por intermedio del Delegado, donde lo hubiere, o en caso contrario, por un Directivo del gremio, que acredite previamente su representación, los avisos o circulares del mismo. Todas las comunicaciones deberán estar refrendadas por las autoridades del SMATA. Cualquier publicación que no reúna estas condiciones no podrá ser colocada en el mismo.

Comunicación al personal

Art. 54 – En las empresas que ocupen personal comprendido en el presente convenio, deberá colocarse en lugar visible para dicho personal, una copia de la categorías y de los salarios y sueldos estipulados por el presente convenio.

Vacantes, bolsa de trabajo, régimen de ingresos

Art. 55 – Cuando se produzcan vacantes, se aplicará en lo pertinente el art. 16 de este convenio.

El SMATA y sus respectivas seccionales y delegaciones, organizarán un sistema de bolsa de trabajo, cuya nómina de aspirantes inscriptos dentro del oficio y categoría se pondrá a disposición de los empleadores, que así lo requieran, con el fin de ser consideradas para el puesto a cubrir, en caso de que la vacante no pueda ser cubierta por personal de la empresa.

Capacitación y formación profesional

Art. 56 – El sector empresario se compromete a colaborar y contribuir en los programas de formación profesional que encare o realice el SMATA y, en la medida de sus posibilidades, estimulará la elevación técnico profesional de su personal mediante cursos que satisfagan tal finalidad, los que serán impartidos por las personas o instituciones que designe el sector empresario.

Disposiciones especiales

Art. 57 – Contribución solidaria: el SMATA en los términos de lo normado en el art. 9, segundo párrafo, de la Ley 14.250 (t.o. por Dto. 108/88), establece una contribución solidaria a favor de la organización sindical y a cargo de cada uno de los trabajadores comprendidos en este convenio colectivo, consistente en el aporte mensual del dos por ciento (2%) de su remuneración, hasta un máximo de pesos seiscientos setenta y cuatro con ochenta y seis centavos (\$ 674,86) por mes por trabajador, y con vigencia desde el 1 de mayo de 2016 hasta el 30 de abril de 2019. La cifra mencionada se ajustará en la misma proporción que las escalas salariales que las partes convengan.

Asimismo y en función de lo previsto en el art. 9, primer párrafo, de la Ley 14.250, se establece que estarán eximidos del pago de esta contribución solidaria aquellos trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo que se encontraren afiliados sindicalmente al SMATA, en razón de que los mismos contribuyen económicamente al sostenimiento de las actividades tendientes al cumplimiento

de los fines gremiales, sociales y culturales de la organización gremial, a través del pago mensual de la correspondiente cuota de afiliación.

ACARA –previa homologación del presente acuerdo por parte de la autoridad administrativa del trabajo– acuerda que las empresas actúen como agentes de retención de la contribución que aquí se trata, debiendo aquellas depositar los importes pertinentes a favor del SMATA en las cuentas que a continuación se indican: para la Capital Federal y Gran Buenos Aires y para los ámbitos jurisdiccionales de las Delegaciones del Consejo Directivo Nacional, en la cuenta corriente N° 21.845/14 que esta entidad posee en el Banco de la Nación Argentina, sucursal Plaza de Mayo. Para el interior del país en las cuentas en las que se depositen habitualmente los aportes por cuota sindical en cada una de las seccionales. Los depósitos se deberán realizar en la misma forma y plazo que el establecido para la cuota sindical.

Dadas las particulares características del presente art. 57, el mismo no es alcanzado por lo normado en este convenio colectivo de trabajo celebrado entre las partes en su art. 1, inc. a) última parte, referido a su vigencia con posterioridad al 31 de mayo de 2019. La contribución solidaria vencerá indefectiblemente el 30 de abril de 2019.

Permisos gremiales

Art. 58 – La empresa a solicitud del SMATA otorgará a los representantes gremiales con cargos electivos o representativos, permisos gremiales para cumplir con tareas gremiales específicas. Dichos permisos deberán realizarse por escrito, en hoja membretada de la seccional y/o delegación, y con firma y sello tanto del delegado general y/o delegado seccional y/o secretario gremial.

Condiciones especiales

Art. 59 – A. Para la región patagónica: todos los trabajadores comprendidos en esta convención colectiva de trabajo que realizan tareas en forma permanente o transitoria en las provincias del Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, percibirán un adicional del veinte por ciento (20%) sobre los salarios básicos de convenio. En el caso de los vendedores y/o promotores de ventas que trabajen en esta región, la garantía salarial mínima se incrementará en un veinte por ciento (20%). Dicha garantía es conforme a lo previsto en el art. 14.

Retenciones al personal

Art. 60 – Las empresas deberán retener mensualmente a todo el personal afiliado al SMATA, encuadrado dentro de este convenio colectivo de trabajo, los aportes correspondientes a la cuota Sindical, establecida por el SMATA, depositado bancariamente en cada una de las seccionales correspondientes.

Además, todos los empleadores comprendidos en el presente convenio, se obligan a dar estricto cumplimiento a todas las disposiciones de la ley de obras sociales, debiendo depositar los aportes y contribuciones establecidos en la misma, según la legislación vigente.

Disposición transitoria

Asignación remuneratoria vacacional

Respecto al art. 21 de este convenio, para el caso de que algún trabajador opte por percibir las ciento treinta horas en forma íntegra a la liquidación de sus vacaciones, deberá realizarlo por escrito.

Dependiendo la fecha de solicitud, se deberá tener especialmente en cuenta que el monto correspondiente a las ciento treinta horas a percibir al momento de liquidarse las vacaciones será el

equivalente a la diferencia de las horas que le correspondan por las que ya se hayan percibido en el año, conforme los principios generales de dicho instituto.

ANEXO I - Sueldos o salarios mensuales

Disposición transitoria

Los montos salariales abonados por los empleadores en forma unilateral, que no representan adicionales convencionales, bajo voces tales como premios, etc., pagados “a cuenta de futuros aumentos”, cuya finalidad no fue otra que abonar remuneraciones superiores al básico de convenio antes vigente, son absorbidos por los presentes básicos hasta su concurrencia.

Categoría de promoción de empleo para nuevos trabajadores que ingresen a partir de la firma del presente convenio colectivo de trabajo: ochenta por ciento (80%) del sueldo de la categoría en la que estén incluidos al inicio del empleo, por un período máximo de tres meses corridos, luego del cual los trabajadores percibirán la totalidad –ciento por ciento (100%)– del valor mensual correspondiente. Se excluyen los vendedores de planes de ahorro.

ANEXO II - Categorías de especialista múltiple superior en servicios del personal de taller y de administrativo múltiple especializado del personal administrativo

Las categorías de especialista múltiple superior en servicios del personal de taller y de administrativo múltiple especializado del personal administrativo serán cubiertas respectivamente en las distintas concesionarias con personal de cada una de las ramas de taller o administración, como mínimo con el diez por ciento (10%) de personal que labore en ellas, tomándose para esta medición la totalidad del personal encuadrado en este convenio colectivo de trabajo en el área de Taller por un lado, y la del personal administrativo, por el otro.

Se aclara que deberán considerarse números enteros, es decir, no serán tomadas las fracciones para este cálculo y el diez por ciento (10%) del personal al que se hace mención, es una cifra de referencia mínima.

ANEXO III

ACARA y SMATA pactan de común acuerdo, que a partir de la firma de la presente convención, comienzan siete días para introducir correcciones de redacción. Si ninguna de las partes presentase correcciones en dicho plazo quedará automáticamente convalidada la redacción original.

ANEXO IV

Disposición transitoria

Para aquellos trabajadores que a la fecha de vigencia del presente convenio (1 de junio de 2016) se encuentren desarrollando sus tareas en las categorías de ayudantes de servicios y administrativo básico, los doce meses para ascender de categoría se contarán desde el 1 de enero de 2016.

Se deja aclarado que este ascenso es únicamente para las categorías de inicio que son las únicas que tienen una vigencia temporal.

ANEXO V

A los efectos de las categorías de la división motovehículos deberán aplicarse las siguientes categorías.

– Personal de servicios y complementarios: su división por categorías.

1. Especialista superior en servicios.
2. Especialista en servicios.
3. Experto en servicios.

– Personal administrativo: su división por categorías.

1. Administrativo especializado.
2. Administrativo calificado (y ventas).
3. Administrativo auxiliar.

– Personal de maestranza:

1. Maestranza A.

RESOLUCION S.T. 165/16 - Homologación del convenio